

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA OVERSIGHT SERVICE PROVIDER 6  
KALIMANTAN SELATAN)**

Siti Munawarah, Rahmi Widyanti, Maskur

Program Pendidikan Megister Program Studi Manajemen,  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin

Munakwy77@gmail.com

**ABSTRAK**

Oversight Service Provider (OSP) 6 Kalimantan Selatan selaku pelaksana Program Kotaku di wilayah Kalimantan selatan bertanggungjawab penuh terhadap permasalahan permukiman kumuh, melaksanakan sinergitas dan kolaborasi dengan pemerintah daerah dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki Oversight Service Provider (OSP) 6 Kalimantan Selatan, mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi. Jadi, sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini, banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. SDM yang dimiliki Oversight Service Provider (OSP) 6 Kalimantan Selatan memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan selatan.

Metodologi penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan triangulasi yakni menggabungkan pendekatan statistik (kuantitatif), observasi non partisipan dan wawancara. Spesifikasi penelitian tiga variabel metode analisis data dengan Skala Likert berdasarkan kuesioner dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif persentase rata-rata. Tehnik *purposive sampling* digunakan dalam pengambilan sampel. Sampel penelitian adalah pegawai OSP 6 Kalimantan selatan yang berjumlah 59 orang.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kemampuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan, terhadap kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan.

Kata kunci : Motivasi, Kemampuan, Kinerja

---

## ABSTRACT

Oversight Service Provider (OSP) 6 South Kalimantan as the implementer of the Kotaku Program in the South Kalimantan region is fully responsible for the problems of slums, of course synergizing and collaborating with local governments and communities. Human Resources (HR) owned by Oversight Service Provider (OSP) 6, South Kalimantan, has a very important role in the organization. So, it's only natural that management gives more attention through the policies taken. At present, many problems that arise related to employment, especially employee performance. Therefore, problems related to performance need to be resolved. The HR owned by Oversight Service Provider (OSP) 6 of South Kalimantan has a very important role and is a major driver of business smoothness and performance. In addition, it is undeniable that humans are potential resources and very strategic roles in various forms of organization.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation, work ability, partially and simultaneously on the performance of OSP 6 South Kalimantan employees

This research methodology uses quantitative descriptive. The research approach used is descriptive with a triangulation approach that combines statistical (quantitative) approaches, non-participant observation and interviews. The research specifications are three variables of the data analysis method with a Likert Scale based on a questionnaire using quantitative descriptive analysis of the average percentage. Purposive sampling technique is used in sampling. The research sample was 59 employees of OSP South Kalimantan.

The results showed that the motivation variable partially had a significant positive effect on employee performance, the ability variable partially had a significant effect on employee performance and the motivation and work ability variables simultaneously or simultaneously had a significant effect, and on the performance of OSP 6 Kalimantan employees South.

Keywords: Motivation, Ability, Performance

### I. PENDAHULUAN

Dasar acuan kebijakan pelaksanaan pembangunan nasional tahun 2005-2025 adalah Undang Undang No. 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional. Pada tahun 2015-2019 ditetapkan Peraturan Presiden No 2 Tahun 2015 tentang RPJMN yang diarahkan untuk meningkatkan daya saing perekonomian nasional. UU No. 17 Tahun 2007 tersebut juga mengamanatkan bahwa pengembangan wilayah diselenggarakan dengan memperhatikan potensi dan peluang keunggulan sumberdaya darat dan/atau laut di setiap wilayah, serta memperhatikan prinsip pembangunan berkelanjutan dan daya dukung lingkungan. Oleh karena itu pembangunan infrastruktur harus memperhatikan situasi dan kondisi suatu wilayah agar pemanfaatan dari infrastruktur tersebut dapat dioptimalkan bagi peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat serta mengurangi kesenjangan antar wilayah. Dengan demikian diharapkan pembangunan infrastruktur bisa menjadi perekat kehidupan berbangsa dan bernegara. Pemenuhan hunian layak yang didukung oleh prasarana, sarana, dan utilitas yang memadai perlu mendapatkan perhatian khusus. Ketimpangan antara pasokan (*supply*) dan kebutuhan (*demand*) masih menjadi persoalan utama dalam penyediaan infrastruktur dasar khususnya bagi masyarakat berpendapatan rendah

(MBR). Pada sektor perumahan, keterbatasan kapasitas pengembang (*developer*) yang belum didukung oleh regulasi yang bersifat insentif ditambah rendahnya keterjangkauan (*affordability*) MBR baik membangun atau membeli rumah menjadi salah satu penyebab utama.

Masih banyaknya masyarakat berpendapatan rendah yang belum tinggal di rumah layak huni. Kedepannya hal tersebut berpotensi menyebabkan degradasi kualitas permukiman dan menciptakan permukiman kumuh baru. Terlebih dalam pembangunan perumahan khususnya di area perkotaan (*urban area*) yang terkendala dengan proses pengadaan lahan. Sementara itu, optimalisasi kapasitas pemerintah dan pemerintah daerah dalam memperluas akses MBR terhadap hunian layak masih perlu ditingkatkan.

Program Kota Tanpa Kumuh (Kotaku) adalah satu dari sejumlah upaya strategis Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat untuk mempercepat penanganan permukiman kumuh di Indonesia dan mendukung “Gerakan 100-0-100”, yaitu 100 persen akses universal air minum, 0 persen permukiman kumuh, dan 100 persen akses sanitasi layak. Arah kebijakan pembangunan Dirjen Cipta Karya adalah membangun sistem, memfasilitasi pemerintah daerah, dan memfasilitasi komunitas (berbasis komunitas). Program Kotaku akan menangani kumuh dengan membangun *platform* kolaborasi melalui peningkatan peran pemerintah daerah dan partisipasi masyarakat.

Oversight Service Provider (OSP) 6 Kalimantan Selatan selaku pelaksana Program Kotaku di wilayah Kalimantan selatan bertanggungjawab penuh terhadap permasalahan permukiman kumuh, tentunya bersinergi dan berkolaborasi dengan pemerintah daerah dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki Oversight Service Provider (OSP) 6 Kalimantan Selatan, mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi. Jadi, sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini, banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. SDM yang dimiliki Oversight Service Provider (OSP) 6 Kalimantan Selatan memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Motivasi dan kemampuan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya dua faktor tersebut akan tercipta tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika tingkat kemampuan kerja menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Clelland (Robins, 2003: 216-218) beberapa orang mempunyai motivasi yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Teori kebutuhan motivasi Clelland berfokus pada tiga kebutuhan: prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan pertalian (*affiliation*).

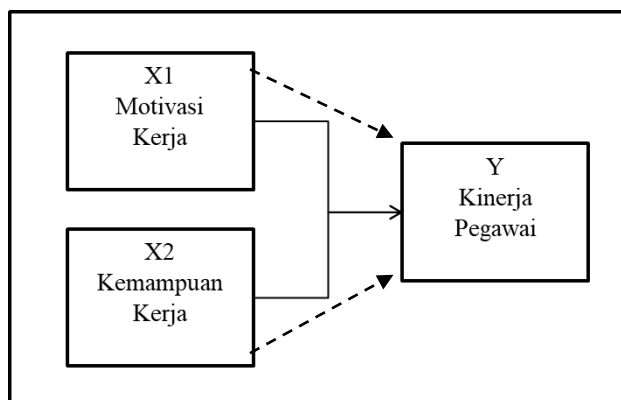
Berkaitan dengan motivasi dan kemampuan kerja dapat menentukan kinerja seseorang termasuk pegawai di lingkungan OSP 6 Kalsel. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Menurut Kasmir (2018: 208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah kualitas mutu, kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya pengawasan dan hubungan antar karyawan. Hal ini juga dilakukan OSP 6 Kalsel secara berkala baik melalui evaluasi kinerja triwulan, tahunan, assessment dan promosi jabatan.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut diatas ada dua dimensi penting dalam memahami konsep kinerja yaitu dimensi motivasi dan dimensi kemampuan. Dengan kata lain seorang pegawai akan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun **rumusan masalah yaitu;** Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan ? Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan ? Apakah motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan ?

## II. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka Pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. (Suriasumantri, 1986 dalam Sugiono, 2013). Dari Dari tinjauan pustaka dan landasan teori maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang menghubungkan antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu kemampuan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Seperti pada gambar dibawah ini :



Gambaran : Kerangka Pemikiran

Dari gambar kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja (X1).
2. Variabel kemampuan kerja (X2).
3. Variabel kinerja (Y).

### III. HIPOTESIS

Hipotesis 1 : Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di *Oversight Service Provider (OSP) 6 Kalimantan Selatan*

Hipotesis 2 : Kemampuan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di *Oversight Service Provider (OSP) 6 Kalimantan Selatan*

Hipotesis 3 : Motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di *Oversight Service Provider (OSP) 6 Kalimantan Selatan*.

### IV. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan triangulasi yakni menggabungkan pendekatan statistik (kuantitatif), observasi partisipan (kualitatif) dan wawancara (kualitatif). Spesifikasi penelitian tiga variabel metode analisis data dengan Skala Likert berdasarkan kuesioner dengan menggunakan analisis deskriptif persentase rata-rata. Teknik *purposive sampling* digunakan dalam pengambilan sampel. Sampel penelitian berjumlah 59 orang, terdiri dari tim OSP 6 Kalimantan Selatan 20 orang, tim koordinator kota 20 orang dan tim fasilitator 19 orang.

**Tabel Operasional Variabel Penelitian**

| JUDUL   | VARIABEL              | INDIKATOR   | SUMBER  |
|---|-----------------------|---|---|
| PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA OVERSIGHT SERVICE PROVIDER 6 KALSEL) | Motivasi ( X1 )       | 1. Kebutuhan akan prestasi<br>2. Kebutuhan akan kekuasaan<br>3. Kebutuhan akan afiliasi   | Teori Clelland dalam Robbins (2003)                   |
|   | Kemampuan ( X2 )      | 1. Kemampuan berinteraksi (bersifat manusiawi),<br>2. Kemampuan konseptual,<br>3. Kemampuan teknis,   | Robert R. Katz, dalam Moenir (2008) dan Gibson (2001) |
|   | Kinerja pegawai ( Y ) | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas kerja<br>3. Ketepatan waktu,<br>4. Efektivitas biaya,<br>5. Kebutuhan akan pengawasan<br>6. Hubungan antar karyawan | Petri (2001) dan Kasmir (2018)                        |

Sumber: Diolah 2020

## V. HASIL ANALISIS

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan kuesioner yang menjadi instrumen pengumpulan data. Untuk menguji validitas dipergunakan perhitungan melalui program komputer seperti pada tabel berikut:

**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

| Variabel | Nilai $r$ (Koefisien Korelasi) | Keterangan |
|----------|--------------------------------|------------|
| X1.1     | 0.352                          | Valid      |
| X1.2     | 0.529                          | Valid      |
| X1.3     | 0.437                          | Valid      |
| X1.4     | 0.410                          | Valid      |
| X1.5     | 0.552                          | Valid      |
| X1.6     | 0.544                          | Valid      |
| X2.1     | 0.528                          | Valid      |
| X2.2     | 0.632                          | Valid      |
| X2.3     | 0.533                          | Valid      |
| X2.4     | 0.643                          | Valid      |
| X2.5     | 0.629                          | Valid      |
| X2.6     | 0.578                          | Valid      |
| Y1       | 0.600                          | Valid      |
| Y2       | 0.527                          | Valid      |
| Y3       | 0.508                          | Valid      |
| Y4       | 0.397                          | Valid      |
| Y5       | 0.314                          | Valid      |
| Y6       | 0.501                          | Valid      |

Sumber : Analisa Hasil Kuesioner Penelitian 2020

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

| Item         | Alpha | Keterangan |
|--------------|-------|------------|
| Motivasi X1  | 0.730 | Reliabel   |
| Kemampuan X2 | 0.773 | Reliabel   |
| Kinerja Y    | 0.735 | Reliabel   |

Sumber : Analisa Hasil Kuesioner Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan angka diatas 0,7. Dengan demikian semua

item penelitian dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda

### a) Uji Multikolinearitas

**Tabel Nilai VIF**

| No | Variabel | VIF   |
|----|----------|-------|
| 1  | X1       | 1.235 |
| 2  | X2       | 1.235 |

Sumber : Analisa Hasil Kuesioner Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.13 di atas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas X1 (motivasi) dan X2 (kemampuan) mempunyai nilai VIF sebesar 1.235 yang kurang dari 5, sehingga dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini untuk semua variabel tidak mengalami *multikolinearitas*.

### b) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel Nilai T Uji Glesjer**

| Variabel | t <sub>Hitung</sub> | Sign. |
|----------|---------------------|-------|
| Constant | -,094               | 0,926 |
| X1       | 0,567               | 0,573 |
| X2       | 0,265               | 0,792 |

Sumber : Analisa Hasil Kuesioner Penelitian 2020

Berdasarkan tabel uji Glesjer nilai t hitung tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai.

## 3. Pembahasan Hasil Analisis Regresi

Analisis Regresi digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependent (Y) berdasar variabel (X) dalam suatu kesamaan linier. Berdasarkan data yang diperoleh dari 59 responden, pembahasan hasil penelitian dilakukan antara lain dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Adapun perhitungan analisis regresi menggunakan program bantuan SPSS versi 17.

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis**

| Variabel  | Koef.Reg. | Beta       | t <sub>Hitung</sub> | Sign. |
|-----------|-----------|------------|---------------------|-------|
| Konstanta | 9.387     | -          | 3.231               | 0.002 |
| X1        | 0.108     | 0.120      | 1.003               | 0.320 |
| X2        | 0.489     | 0.529      | 4.417               | 0.000 |
|           | R Square  | R Adjusted | F <sub>Hitung</sub> | Sign. |
|           | 0,350     | 0,326      | 15.051              | 0,000 |

Sumber : Analisa SPSS 17 Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel 5.15 di atas maka persamaan matematis model regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 9.387 + 0.108 X_1 + 0.489 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0.108. Setiap penambahan satu satuan variabel motivasi akan menambah variabel kinerja pegawai sebesar 0.108. Variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Setiap penambahan satu satuan variabel kemampuan akan menambah variabel kinerja pegawai sebesar 0.489. Nilai *intercept* pada persamaan tersebut adalah 9.387, hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai  $x = 0$  maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 9.387.

#### 4. Uji Hipotesa

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Kemampuan (X2) dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Adapun hasil uji regresi secara simultan menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.350. Hal ini berarti kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 35.00% sedangkan sisanya sebesar 65.00% diterangkan oleh variabel lain di luar variabel X1 dan X2.

**a) Melakukan uji F (Uji Simultan) dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel pada taraf kesalahan 5%.**

Berdasarkan hasil uji tabel 5.15 nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) sehingga keputusan uji yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga variabel bebas motivasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai OSP 6 Kalsel (Y).

**b) Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Variabel Bebas (Uji Statistik)**

Uji ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi Kinerja pegawai OSP 6 Kalsel. Adapun hasil Uji Signifikansi (lihat tabel 5.16) parameter individual (Uji Statistik t) adalah sebagai berikut :

**Tabel Uji Parameter Individual**

| Variabel  | Koef.Reg.       | Beta              | t <sub>Hitung</sub>       | Sign.        |
|-----------|-----------------|-------------------|---------------------------|--------------|
| Konstanta | 9.387           | -                 | 3.231                     | 0.002        |
| X1        | 0.108           | 0.120             | 1.003                     | 0.320        |
| X2        | 0.489           | 0.529             | 4.417                     | 0.000        |
|           | <b>R Square</b> | <b>R Adjusted</b> | <b>F<sub>Hitung</sub></b> | <b>Sign.</b> |
|           | 0,350           | 0,326             | 15.051                    | 0,000        |

Sumber : Analisa Hasil Kuesioner Penelitian 2020

1. Karena nilai  $t_{hitung}$  variabel X1 yaitu 1.003 lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel} = 2,00324$  maka keputusan yang diambil adalah terima  $H_0$  atau dengan kata lain bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.
2. Karena nilai  $t_{hitung}$  variabel X2 yaitu 4.417 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel} = 2,00324$  maka keputusan yang diambil adalah tolak  $H_0$  atau dengan kata lain bahwa variabel Kemampuan (X2) secara



parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pegawai.

**c) Menentukan Variabel Dominan**

Uji ini bertujuan untuk melihat variabel apa yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru dengan cara melihat nilai *standardized coefficients*. Nilai *standardized coefficients*. Dari tabel 5.31 dapat dilihat nilai tertinggi ada pada variabel X2 yaitu sebesar 0.529.

## **5. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari persamaan matematis model regresi yang terbentuk dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai  $r$  atau hubungan yang positif, artinya perubahan pada kedua variabel tersebut akan diikuti perubahan kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan dengan arah yang sama. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0.108 satuan. Setiap penambahan satu satuan variabel motivasi akan menambah variabel kinerja pegawai sebesar 0.108. sedangkan variabel kemampuan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0.489 satuan. Setiap penambahan satu satuan variabel kemampuan akan menambah variabel kinerja pegawai sebesar 0.489. Nilai intercept pada persamaan tersebut adalah 9,387, hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai  $x = 0$  maka nilai variabel kinerja pegawai OSP 6 kalsel adalah 9,387.

Dengan demikian keputusan uji yang diambil adalah terima H1 atau dapat disimpulkan variabel motivasi (X1) dan variabel kemampuan (X2) memiliki pengaruh positif, serta variabel kemampuan (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan selatan.

Hasil penelitian ini memperoleh nilai R Square sebesar 0,350 atau dengan kata lain 35.00 % kinerja pegawai OSP 6 Kalsel dipengaruhi variabel Bebas dalam model. Sedang sisanya sebesar 65,00 % dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar model. Temuan ini menunjukkan adanya keselarasan pendapat Kasmir (2018: 208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di OSP 6 Kalsel adalah dengan menciptakan situasi yang kondusif sehingga setiap pegawai memiliki ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Hal yang tak kalah penting lainnya adalah menempatkan seorang tenaga ahli pada posisi yang tepat serta cermat dalam mengamati, membimbing pegawai dan memotivasi pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Clelland (Robins, 2003: 216-218) beberapa orang mempunyai motivasi yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Teori kebutuhan motivasi Clelland berfokus pada tiga kebutuhan: prestasi (achievement), kekuasaan (power), dan pertalian (affiliation).

Upaya lain yang harus dijalankan untuk meningkatkan kinerja pegawai di OSP 6 Kalsel adalah dengan memberikan pelatihan berupa, coaching clinic, pelatihan dan pembekalan secara berkala dan periodik untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Upaya tersebut sangat berkesesuaian dengan pendapat Gibson (2001) menyatakan ada beberapa indikator kemampuan yang diperlukan

dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja, yaitu kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual (Conceptual ability), kemampuan teknis pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian adalah; variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan dengan nilai  $t_{hitung}$  1.003 lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  2,00324, variabel kemampuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan dengan nilai  $t_{hitung}$  4.417 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  2,00324, variabel motivasi dan kemampuan secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan dengan nilai  $R Square$  adalah sebesar 0.350.

### **2. Saran**

Setelah melihat kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan sebagai pelaku program penataan lingkungan permukiman dan pemberdayaan masyarakat, hendaknya lebih meningkatkan lagi motivasi prestasi dan berafiliasi dengan pihak swasta agar kinerja lebih meningkat dengan signifikan, hendaknya tenaga ahli OSP 6 Kalimantan Selatan memiliki kompetensi pendidikan formal minimal Strata 2 untuk meningkatkan kinerja dan kredibilitas pegawai, hendaknya pihak manajemen OSP 6 Kalimantan Selatan harus meningkatkan motivasi dan arahan yang jelas terkait tupoksi unit satuan kerja (USK) agar peningkatan kinerja tercapai dengan maksimal. hendaknya pihak manajemen OSP 6 Kalimantan Selatan melakukan. peningkatan dalam membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, agar motivasi dan kemampuan kerja pegawai lebih meningkat, hendaknya pihak manajemen OSP 6 Kalimantan Selatan memberikan penghargaan berupa renumerasi terhadap pegawai yang berprestasi, hendaknya Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan lebih memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan, hendaknya pimpinan Konsultan Manajemen Pusat melakukan evaluasi secara sistematis, terstruktur dan terukur terkait motivasi dan kemampuan kerja pegawai OSP 6 Kalimantan Selatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dharma. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Gibson J. L., J. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, Jr. (terjemahan). 2001. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-4. Airlangga. Jakarta.
- Handoko Hani.T. 2009. *Manajemen BPFE*. Yogyakarta

- Husaini Usman, dkk. 2003. *Pengantar Statistika*, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Ishak Arief , dkk. 2003. *Manajemen Motivasi*, Rineka Cipta. Jakarta
- John P. Kotter Jamset dan Herket. 1997. *Corporate Culture and Performance*. PT Prehallindo. Jakarta.
- Kasmir. 2018. *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers. Depok
- Loy, A. M. C. dan Ginnis. 1991. *Menumbuhkan Motivasi Memupuk Semangat Memetik yang Terbaik*. Pustaka Tangga. Jakarta.
- Moenir, 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Maholtra, K. Naresh. 1999. *Marketing Research*. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- McMahon, F. B. dan McMahon, J. W. 1996. *Psychology The Hybrid Science*. 5<sup>th</sup> Edition. The Dorsey Press. Chichago- Illinois.
- Muhammad Arni, 2009. *Komunikasi Organisasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Nasir. 1998. *Metodologi Penelitian Sosial*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Papalia, Diane P. And Olds, Sally wendkos, 1985. *Psychology* McGraw – Hill Book Company, New York – Toronto, Third Eddtion
- Petri, H. I. 2001. *Motivation Theory and Research*. California Wadsworth Publising Company. Belmont.
- Rachmat, Kriyantono. (2007) *Tehnik praktis riset komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Ruslan, Rosady. (2003) *Manajemen humas dan manajemen komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sudarmanto, Pengantar: Samudra Wibawa 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Demensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Sugiono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi, Metode R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Supranto, 1992 *Metode Penelitian Praktis* ( untuk ilmu sosial dan Ekonomi ), edisi ke tiga. Yogyakarta, BPFE UGM
- Suranto, 2009. *Metodologi Penelitian Dalam Pendidikan Dengan Program SPSS*. CV. Ghyas Putra. Semarang
- Susanto, A. B. 1997. *Budaya Perusahaan (Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis)*. Cetakan Pertama. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Singarimbun, Masri, 2001, *Metode Penelitian Survey*. PPSK. Yogyakarta:UGM.
- Sulistiyani A.T. dan Rosyidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Tjahyono, K. 2003. *Budaya Organisasi dan Balanced Scorecard*. FE UMY. Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2008) *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Uno, Hamzah B, 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya ( Analisis di Bidang Pendidikan )*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Sumber Empat. Jakarta